

**« Enjeux de la recherche pour les syndicats
dans un monde en mutation »**

Colloque du 13 décembre 2022 au CESE à l'occasion du 40^e anniversaire de l'IREES

**Intervention de Jacques Freyssinet,
chercheur associé à l'IREES**

Les interventions précédentes ont rappelé que l'IREES est l'un des produits de l'arrivée d'une nouvelle majorité politique en 1981. C'est en effet la volonté du Premier ministre, Pierre Mauroy, et de ses conseillers qui a permis de briser les blocages qui, depuis les initiatives de Raymond Barre en 1979, avaient empêché la création d'un institut de recherche « au service des organisations syndicales ». Pour mesurer le chemin accompli depuis lors, il est instructif de se référer au premier bilan établi à l'occasion de la célébration des dix ans de l'IREES en 1992¹. Sans rechercher l'exhaustivité, cette brève intervention mettra l'accent sur trois aspects qui, à nos yeux, ont joué un rôle majeur dans l'évolution de l'Institut : le choix de la comparaison internationale comme axe méthodologique structurant, l'impact des modes de financement sur la construction du programme de travail, l'apprentissage des rapports entre syndicalistes et chercheuses ou chercheurs.

La comparaison internationale comme axe méthodologique structurant

Aujourd'hui, une telle affirmation peut paraître triviale tant la comparaison internationale constitue une composante nécessaire des recherches qui concernent le rapport salarial et les systèmes de relations professionnelles. Il faut se souvenir qu'en 1982 cette dimension est largement négligée en France. Certes, il existe d'excellents spécialistes de différents pays étrangers (États-Unis, Royaume-Uni, Suède, RFA...), mais les questions comparatives ne dépassent alors guère le stade de la juxtaposition de monographies nationales, préfacées et conclues par une plume prestigieuse. Certains se contentent d'appliquer la démarche institutionnelle-fonctionnaliste de

¹ IRES, 1993, « Spécial dixième anniversaire », *La revue de l'IREES*, n° 12, p.3-53.

Dunlop ; d'autres, adoptant des versions appauvries de la théorie économique de la régulation, se bornent à inventorier des variantes nationales du rapport salarial fordiste. Seuls, en France, les chercheurs du LEST font œuvre de pionniers. Très vite, l'équipe de l'IRES accorde une place centrale à la démarche de comparaison internationale et ceci pour une double raison.

En premier lieu, un investissement lourd est réalisé sur les difficiles problèmes de méthodologie. Sans pouvoir en détailler les progrès, bornons-nous à deux exemples. Avec nos collègues allemands du WSI, une comparaison des Comités d'entreprise et des *Betriebsräte* est menée dans chaque pays par des duos bilingues qui mettent en évidence les différences entre les questions ou les interprétations à propos de la même réalité observée. Elles émanent de chercheuses et de chercheurs héritiers d'histoires nationales et porteurs de problématiques théoriques spécifiques. Plus tard, un séminaire permet, sur la comparaison entre France et Royaume-Uni, une confrontation approfondie des méthodes d'analyse mises en œuvre et des résultats obtenus par des chercheuses et chercheurs de deux pays. Ces démarches s'élargissent ultérieurement avec la création d'un réseau européen réunissant de centres nationaux de recherche qui travaillent tous en liaison avec les organisations syndicales.

En second lieu, l'option pour la comparaison internationale apparaît comme un apport utile à la réflexion des syndicats français. Alors qu'à partir de la décennie 1980 la doxa néo-libérale s'impose progressivement partout dans les politiques économiques et les réformes des marchés du travail, il est important de comprendre pourquoi, confrontées aux mêmes types de défis, les syndicats des différents pays, avec des objectifs voisins, adoptent des revendications et des répertoires d'action souvent très différents. Par exemple, comment les syndicats français, attachés de longue date à la défense et à l'amélioration d'un salaire minimum légal, doivent-ils comprendre l'hostilité d'une partie importante des syndicats d'Europe occidentale qui privilégient la négociation collective, non seulement les scandinaves et les italiens, mais longtemps aussi les britanniques et, plus longtemps encore, les allemands ? La comparaison internationale n'offre pas seulement un intérêt scientifique ; elle est aussi un outil pour alimenter la réflexion stratégique des syndicats au sein d'une dynamique de globalisation dans laquelle ils sont tous insérés.

L'impact du mode de financement sur la programmation de la recherche

Au départ, l'IRES s'appuie sur deux types de ressources : d'une part, une ligne budgétaire au Commissariat général du plan (la 'subvention'), d'autre part, des mises à disposition gratuites de fonctionnaires de différentes administrations (INSEE, ministère de l'Éducation nationale, ministère du Travail, Commissariat général du plan...). L'obtention de ces moyens stables et longtemps croissants permet la définition des programmes de recherche à moyen terme dont le contenu est discuté

au sein du Conseil d'administration et qui cherchent à répondre aux priorités établies en dialogue avec les organisations syndicales.

Le contexte change radicalement avec la forte diminution de la valeur réelle de la subvention et la disparition tendancielle des mises à disposition. Avec un effectif réduit de moitié, l'IRES n'assure son équilibre budgétaire que grâce à la réalisation de contrats de recherche. La création de la DARES, puis de la DREES accélère la pratique des appels d'offre sur des champs et des questionnements fortement balisés. D'autres institutions, notamment dans le champ de la protection sociale, adoptent les mêmes procédures. Il en est également ainsi au niveau européen.

Si cette évolution concerne l'ensemble des équipes de recherche, elle a un impact spécifique sur l'IRES. On ne peut ignorer ses aspects positifs, au-delà de l'apport financier. Le succès dans la réponse aux appels d'offre suppose une exigence de rigueur dans la construction des projets ; il est source de légitimité dans le monde de la recherche et à l'égard des pouvoirs publics. L'expérience montre aussi que cette procédure favorise des coopérations durables avec d'autres équipes de recherche.

La contrepartie n'est pas négligeable : les propositions doivent s'insérer dans un cadre fixé par les appels d'offre et respecter un calendrier contraint, sans information au départ sur un éventuel renouvellement ou prolongement des thématiques retenues. Comment construire dans ces conditions un programme de recherche à moyen terme qui réponde à des priorités définies par le Conseil d'administration ? Comment éviter non seulement un morcellement des thématiques, mais aussi un fractionnement des calendriers ? Certes, les chercheuses et chercheurs savent faire preuve d'inventivité et d'ingéniosité pour insérer la succession des contrats dans des perspectives de moyen terme dans. Il n'en demeure pas moins que pèse, de ce fait, un risque sur la capacité de l'IRES de pouvoir demeurer pleinement « au service des organisations syndicales ».

L'apprentissage des rapports entre syndicalistes et chercheuses ou chercheurs

En ce domaine, l'histoire fournit deux modèles repoussoirs face auxquels existe une tentation de repli sur un modèle confortable, mais médiocre. Pour y échapper, il faut accepter d'affronter les difficultés et les risques d'une démarche de co-construction.

Le premier modèle repoussoir est de celui, qui a connu son apogée au XIX^e siècle, de l'intellectuel comme guide la classe ouvrière, seul capable de la sortir de l'aliénation où la réduit sa position dominée dans les rapports de production. Les chercheuses ou les chercheurs ont la responsabilité de penser au bénéfice des travailleuses et des travailleurs. Si personne ne soutient aujourd'hui ouvertement une telle conception, il ne faut pas ignorer la place qu'elle peut occuper parfois dans l'inconscient des premiers.

Le second modèle repoussoir est celui de la chercheuse ou du chercheur chargé de démontrer que le syndicat a raison : les conclusions lui sont données ; à lui d'établir les preuves. Le danger n'est pas inexistant lorsqu'un institut de recherche est organiquement rattaché à une organisation syndicale comme ce peut être le cas dans certains pays. Le pluralisme syndical français met fort heureusement l'IRES à l'abri de ce risque : il ne peut lui être demandé de prouver que tous les syndicats ont raison.

Un modèle simple d'offre et de demande semble proposer une réponse aux difficultés qui viennent d'être signalées grâce à une procédure séquentielle.

- Dans un premier temps, les syndicats expriment leurs besoins et leurs priorités en matière de recherche : c'est l'expression d'une « demande sociale ».
- Dans un second temps, les chercheurs définissent les méthodes qui, selon les critères de leur profession, permettent de répondre de manière rigoureuse à cette demande. Ils réalisent les recherches, en toute indépendance, et fournissent leurs rapports.
- Dans un dernier temps, les syndicats apprécient l'intérêt de ces travaux et décident souverainement de l'usage qu'ils en feront (ou qu'ils n'en feront pas).

Cette solution présente des avantages évidents. Les champs de responsabilité respectifs sont clairement délimités et disjoints. Chacun, dans son domaine, obéit à la logique et aux finalités qui lui sont propres. Les risques de conflit sont minimisés. Les limites d'une telle conception sont tout aussi évidentes. Le rapport entre syndicalistes et chercheurs est réduit à une logique d'offre et de demande analogue à celle qui peut établir une entreprise (ou aujourd'hui une administration) avec les sociétés de conseil et d'expertise auxquelles elle s'adresse. Dès lors, disparaît un intérêt essentiel inhérent au projet de l'IRES : celui d'expérimenter des formes de coopération entre syndicalistes et chercheurs tout au long du processus de conception, de réalisation et de valorisation de la recherche.

L'activité de recherche de l'IRES ne répond pas à une logique de relation entre un fournisseur et un client. Elle ne se mesure pas seulement à ses produits. Elle est tout aussi féconde par les processus qu'elle met en œuvre tout au long de son déroulement.

- Les chercheuses et les chercheurs ont pour responsabilité non seulement de répondre à des demandes, mais aussi d'attirer l'attention sur des problèmes émergents ou sur des problématiques nouvelles. Ils doivent acquérir une capacité de proposition qui ne sera utile que si elle est alimentée par un dialogue avec les syndicalistes. Ainsi, un séminaire auquel participaient les syndicalistes a-t-il marqué une étape importante dans la compréhension des rapports entre les notions d'assistance, d'assurance et de solidarité, réflexion qui débouche aujourd'hui sur le concept de contributivité.

■ La réalisation de la recherche requiert dans de multiples cas une coopération. Il ne s'agit pas de réduire les syndicalistes à la fonction passive de fournisseurs d'informations, mais de rechercher des synergies entre des modes et des capacités d'analyse qui naissent de pratiques sociales de nature différente.

■ Le jugement que porte un syndicat sur une recherche ne concerne pas seulement l'utilité fonctionnelle de ses résultats. Il porte autant sur la pertinence du questionnement et de l'analyse qui doivent donc être l'objet de débats avec les chercheuses et chercheurs.

Enfin, si les syndicats restent seuls maîtres de l'usage qu'ils font du produit des recherches, celles-ci sont le résultat du travail des chercheuses et chercheurs. À ce titre, ces derniers ont la responsabilité de leur valorisation dans la communauté scientifique, selon les règles qui lui sont propres, parallèlement à leur éventuelle diffusion dans le monde syndical, par exemple, lorsqu'ils interviennent dans les activités de formation, notamment dans le cadre des Instituts du travail.

Ainsi, ce n'est pas le découpage en étapes, alternativement placées sous la responsabilité des syndicalistes ou des chercheuses et chercheurs, qui semble pertinent, mais la distinction des rôles dans une coopération dont il est souhaitable qu'elle s'exerce, certes selon des modalités différentes, tout au long du processus. On ne doit pas sous-estimer les difficultés pratiques auxquelles se heurte une telle démarche entre des chercheuses et des chercheurs placés sous la pression des échéances contractuelles et des syndicalistes surchargés de multiples obligations. Le modèle qui vient d'être présentée ne prétend pas donner une image réaliste du fonctionnement quotidien de l'IRES. Un processus d'apprentissage se réalise toujours par essais, erreurs et corrections. Le point important est qu'il implique un accord de toutes les parties concernées sur l'« image cible ». C'est la condition pour que la coopération entre syndicalistes et chercheurs se réalise, non sans difficultés, mais du moins sans ambiguïtés.